



sarkon
LEREN MET LEV

monter
kinderopvang

Schoolkoers 2024 - 2028

Uitwerking onderwijskundig beleid met bouwstenen van groei

KINDCENTRUM DE WINDWIJZER - DEN HELDER

'Leren jezelf richting te geven'



Schoolkoers 2024-2028: 'Leren jezelf richting te geven'

Een leerplek voor het leven. Dat is De Windwijzer. Een kindcentrum als een hechte gemeenschap, waar ieders aandeel telt! Op De Windwijzer denken en werken we vanuit de 7 gewoonten van The Leader in Me: een pedagogische leerlijn die kinderen op een speelse manier leert zichzelf richting te geven, samen te werken en het goede te doen, ook als niemand kijkt. De kinderen weten zich daarmee medeverantwoordelijk voor de sfeer en zoeken samen naar oplossingen. Daarnaast is er – als onderdeel van de persoonsvorming - aandacht voor levensbeschouwing en burgerschap. Ons aanbod is breed, want lokalen, leerpleinen en speelruimtes zijn nodig, maar daarbuiten ligt nog meer. We gaan

graag de deur uit voor natuur- en techniek-educatie, excursies en buitenlessen. We spelen op ons mooie groene speelplein. We benutten de kansen die er liggen in Den Helder op het gebied van creativiteit, erfgoed, sport en techniek. Zo leren kinderen niet alleen nieuwe vaardigheden, maar ontdekken ze ook wat hun talenten zijn. Wij leren ze hoe ze die kunnen inzetten, bijvoorbeeld in een leiderschapsrol en moedigen ze aan die talenten verder te ontwikkelen. De Windwijzer werkt groepsoverstijgend. Leerlingen komen samen in kleine groepjes en werken op hun eigen niveau aan een vak, project of thema. Op die manier hoeven leerlingen niet te passen in het onderwijs, maar krijgen ze het onderwijs dat bij hén

past. Bovendien werken we samen met Monter Kinderopvang. Van 6:30 uur 's ochtends tot 18.30 uur 's avonds is er voor ieder kind een fijne, veilige plek om te spelen en te leren. 'Windwijzers' helpen om op koers te blijven. Dus helpen wij de kinderen hun eigen richting te bepalen. Een richting die goed is voor hen én voor anderen. Zo halen ze nu én later het beste uit zichzelf.

Samen met de schoolgids 2024-2028 vormt deze uitwerking van het onderwijskundig beleid onze schoolkoers voor de periode 2024-2028.

Kwaliteitszorg: Leren met LEV

Bij Sarkon zetten we ons in voor kindgericht onderwijs door samenwerking en continue verbetering. Onze kindgerichte aanpak, gebaseerd op het principe van 'Leren met LEV', vormt de basis van onze kwaliteitszorg.

LEV staat voor hart! LEV staat voor moed! LEV is de basis voor de koers op de Sarkonscholen en wordt gevormd door de gemeenschappelijke missie: *'Leren met LEV is met hart voor elkaar. Met LEV werken de scholen met partners in de omgeving aan de optimale ontwikkeling van kinderen van 0 tot 13 jaar.'* Hierbij geven wij de kinderen het volgende perspectief:

L - Leerplek voor het leven

Sarkonscholen zijn een kloppend hart waar je leert over het leven, over jezelf, over de ander en over de wereld om je heen. Wij nemen je mee de wereld in en halen de wereld naar binnen. Wij leren je om een steentje bij te dragen aan de leefbaarheid. Bovenal leer je van en met elkaar en geef je richting aan jouw leerproces.

E - Eigen Wijze

Je bent uniek en hebt je eigen talent. Als kind, medewerker en als school toon je moed om de beste te zijn op jouw eigen wijze. Hierbij leer je goed samen te werken met anderen om jezelf blijvend te ontwikkelen in eigenheid en kwaliteit.

V - Vertrouwen door verbinding

Hart hebben voor elkaar geeft verbinding. Verbinding geeft ruimte aan vertrouwen. De katholieke / interconfessionele wortels inspireren om in verbinding te geloven en leren je met hart voor elkaar de goede dingen te doen en gezamenlijk verantwoordelijkheid te dragen.

We hanteren een Sarkonbreed kwaliteitskader dat de ontwikkeling van leerstofgericht naar kindgericht onderwijs duidelijk weergeeft. Sarkonscholen werken cyclisch aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Leren van en met elkaar staat centraal bij

Sarkon. Deze input gebruiken we actief om ons onderwijs te versterken. Tijdens kwaliteitsdagen delen we ervaringen en bespreken we onze voortgang. Deze momenten van collegiale consultatie, auditteams en de dialoog over onderwijskwaliteit met bestuur, staf en andere betrokkenen helpen ons om onze praktijken te toetsen aan de uitgangspunten van 'Leren met LEV' en wettelijke kaders.

We zijn open over de kwaliteit van ons onderwijs naar ouders, medezeggenschapsraad, schoolbestuur en andere partners. Op elke school binnen Sarkon zijn de schoolleiding en de kwaliteitscoördinator verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg. Vanuit het horizontaal organiseren doen zij dit in samenspraak met specialisten, andere teamleden en direct betrokkenen om tot gedragen besluiten te komen. Zij zorgen voor effectieve systemen en preventief handelen, zodat we voldoen aan onze hoge standaarden.

Overzicht kwaliteitskader Sarkon

DE BASIS PERSPECTIEVEN

Het hart van ons onderwijs	Dit laten wij achter ons	Sarkonnorm	1e stapsteen	2e stapsteen	3e stapsteen
Wat is onze visie op leren?	Nadruk op de basisvakken	Aandacht voor de persoonsvorming en brede ontwikkeling	De brede ontwikkeling staat centraal	Persoonsvorming en brede ontwikkeling als basis voor het onderwijs	Persoonsvorming en brede ontwikkeling als basis voor het kindgericht onderwijs
Wat is onze pedagogische aanpak?	Sturen van leerlingen met de focus op kennisoverdracht	Ondersteunend pedagogisch klimaat	Een ondersteunend pedagogisch klimaat met een gemeenschappelijke pedagogische aanpak	Een gemeenschappelijke pedagogische aanpak met persoonlijke richtinggevende benadering	Een gemeenschappelijke pedagogische aanpak met een persoonlijk, coachende benadering
Wat zijn onze didactische uitgangspunten?	De klassikale-frontale instructie is de basis	Instructiemodel met aandacht voor metacognitie	Coöperatieve werkvormen, rekening houden met metacognitie	Werken met coöperatieve werkvormen met metacognitie als basis	Metacognitie vindt plaats in een authentieke en betekenisvolle omgeving
Hoe bieden wij de leerstof aan?	Methode als gezamenlijke route, elk vak apart	Keuzes in het methode aanbod, leerling medeverantwoordelijk	Methode als bron voor doelen, keuzemogelijkheden voor leerling	Leerlijnen leidend in het aanbod, geïntegreerd onderwijs	Leeractiviteiten als startpunt, leerling (mede)eigenaar van proces

DE ONDERSTEUNENDE PERSPECTIEVEN

Dit ondersteunt ons onderwijs	Dit laten wij achter ons	Sarkonnorm	1e stapsteen	2e stapsteen	3e stapsteen
Hoe organiseren wij het leren?	Leren in het leerstofjaarklassensysteem met leerstofgerichte aanpak.	Leren in het leerstofjaarklassen- systeem een doorlopende leerlijn	Leren in vaste groepen met groepsoverstijgende activiteiten	Leren met een flexibele organisatie in brede school / kindcentrum	Leren in een kindcentrum met onderwijs dat dynamisch is georganiseerd.
Hoe gaan wij om met verschillen tussen leerlingen?	Groepsdifferentiatie gericht op zorgleerlingen en remediëring	Groepsinstructie met extra ondersteuning voor leerlingen met gemeenschappelijke ondersteuningsbehoeften	Groepsdifferentiatie met extra ondersteuning gericht op individuele ondersteuningsbehoeften	Gepersonaliseerde aanpak met kleine instructiegroepen met inbreng van de leerlingen.	Inclusieve aanpak met gedeelde verantwoordelijkheid medewerkers / leerlingen
Hoe volgen wij de ontwikkeling van de leerlingen?	Summatief verzamelen van data om te checken en te beoordelen	Summatief verzamelen van data gericht met bedoeling evaluatie en ondersteuning	Mix summatief / dynamisch verzamelen data met bedoeling evaluatie en ondersteuning	Dynamisch verzamelen data door medewerkers met bedoeling evaluatie en ondersteuning	Dynamisch verzamelen data leerling / medewerkers met bedoeling reflectie en groei
Hoe wordt de groei van de leerling in beeld gebracht?	Traditioneel rapport	Rapport met inbreng van leerlingen	Mix portfolio en rapport	Doorlopend portfolio	Dynamisch portfolio

DE STRATEGISCHE PERSPECTIEVEN

Werken in een LEV-cultuur	Dit laten wij achter ons	Sarkonnorm	1e stapsteen	2e stapsteen	3e stapsteen
Hoe werken wij in een professionele cultuur?	Eilandencultuur	Samenwerken en -leren met gemeenschappelijke doelen voor ogen.	Samenwerken en -leren met persoonlijke verantwoordelijkheid	Samenwerken en -leren met professionele autonomie	Werken en leren in wederzijdse afhankelijkheid
Hoe tonen wij onderwijskundig leiderschap?	Sturend leiderschap	Schoolleider betreft medewerkers bij beslissingen	Schoolleider (ver)deelt verantwoordelijkheden	Medewerkers en schoolleider delen verantwoordelijkheden	Horizontaal leiderschap en zelfsturende teams
Hoe werken wij aan de kwaliteit van het onderwijs?	Focus op beoordelen en herstel	Focus op preventie	Focus op preventie met de tandem schoolleiding-kwaliteitscoördinator	Focus op het leerpotentieel met de tandem schoolleiding-kwaliteitscoördinator	Focus op het leerpotentieel met interprofessionele samenwerking en feedback van de leerlingen
Hoe werken wij samen met ouders?	Voorname zenden	Goede samenwerking met ouders	Intensieve samenwerking met ouders	Intensieve samenwerking met leerlingen en ouders	Educatief partnerschap met leerlingen en ouders



De uitwerking van het onderwijskundig beleid (invulling van het kwaliteitskader)

DE BASIS PERSPECTIEVEN						
Het hart van ons onderwijs	Strategie	Structuur	Cultuur	Middelen	Mensen	Resultaten
	Waar staat onze school / kindcentrum in 2028? Wat is ons scenario?	Hoe organiseren wij dit? Wie heeft welke rol?	Welke kernwaarden passen hierbij? Op welke wijze werken wij aan deze kernwaarden?	Welke middelen zijn er nodig om dit te realiseren?	Welke kennis en vaardigheden zijn nodig? Welke scholing zetten wij in?	Welke zichtbare resultaten hebben wij voor ogen? Hoe meten wij het resultaat?
Wat is onze visie op leren?	<p>Persoonsvorming en brede ontwikkeling als basis voor het kindgericht onderwijs</p> <p>Leren met LEV is de basis van ons onderwijs. LEV staat voor hart! LEV staat voor moed! LEV is de basis voor de koers op de Sarkonscholen. Hierbij geven wij de kinderen het volgende perspectief: Leerplek voor het leven: Onze school is een kloppend hart waar je leert over het leven, over jezelf, over de ander en over de wereld om je heen. We nemen je mee de wereld in en halen de wereld naar binnen. We leren je om een steentje bij te dragen aan de leefbaarheid van de wereld om je heen. Bovenal leer je van en met elkaar en geef je richting aan jouw leerproces. Eigen Wijze: Je bent uniek en hebt je eigen talent. Als kind, medewerker en als school toon je moed om de beste te zijn op jouw eigen wijze. Hierbij leer je goed samen te werken met anderen om jezelf blijvend te ontwikkelen in eigenheid en kwaliteit. Vertrouwen door verbinding: Hart hebben voor elkaar geeft verbinding. Verbinding geeft ruimte aan vertrouwen. Op de Windwijzer werken wij met de taal en cultuur van de zeven gewoonten van The Leader in Me. Op deze wijze werken wij vanuit welbevinden en betrokkenheid aan de brede ontwikkeling: kwalificatie, socialisatie en subjectificatie. Het christelijk humanistisch perspectief inspireert ons om kansen bij kinderen te vergroten, solidair te zijn, en met hart voor elkaar de goede dingen te doen en gezamenlijk verantwoordelijkheid te dragen. Een school waar iedereen welkom is!</p>	De bouwteams hebben professionele ruimte om vorm te geven aan de visie op leren. Zij doen dit vanuit wederzijdse afhankelijkheid. Het kernteam (schoolleider, teamleiders en kwaliteit-coördinator) bewaakt dat besluiten en acties in het belang van de leerlingen worden genomen, binnen het kader van de Sarkon- koers 'Leren met LEV' en het strategisch perspectief.	Wij dragen bij aan een LEV-cultuur waarin wij werken vanuit de bedoeling om onze resultaten te bereiken. Wij vertonen voorbeeldgedrag in ons handelen en leren van en met elkaar. Wij passen in ons handelen de zeven gewoonten van Covey toe.	Medewerkers worden ingezet op basis van interesse, kennis en vaardigheden die passen bij de doelen van de school. In de PR van de school wordt de visie van de school uitgedragen. Wij faciliteren team- en persoonlijke scholing en deskundigheidsbevordering. Deelnemers leerwerkgroep / schoolklimaat krijgen 40 taakuren.	Nieuwe medewerkers / stagiaires krijgen een welkomstgesprek met informatie over de werkwijze en visie van de school. Nieuwe medewerkers nemen aan het begin van het schooljaar deel aan een starttraining 7 gewoonten. De school werkt samen met andere The Leader in Me scholen om met en van elkaar te leren.	Op de school is zichtbaar dat leerlingen, ouders en medewerkers leren en samenwerken in een school die een leerplek voor het leven is. Ouders en medewerkers vertonen voorbeeldgedrag. Alle besluiten en acties passen binnen het kwaliteitskader van Sarkon en het strategisch perspectief.
	<p>Een gemeenschappelijke pedagogische aanpak met een persoonlijk, coachende benadering</p> <p>Wij werken met 'The Leader in Me': een pedagogische leerlijn die kinderen op een speelse manier leert zichzelf richting te geven om 'het goede' te doen, ook als niemand kijkt. Hierin zijn de uitgangspunten van de Vreedzame school geïntegreerd en wordt dit ondersteund met het positieve mensbeeld dat past bij het christelijk humanistisch perspectief. Met deze aanpak geven kinderen leiding aan zichzelf en wordt met deze aanpak het plezier in leren vergroot. Leerlingen leren keuzes te maken, verantwoordelijkheid te nemen, goed samen te werken en verschillen tussen mensen te waarderen. Zij leren hiermee een steentje bij te dragen aan een prettige leefomgeving, zowel binnen als buiten de school. Hierdoor werken wij samen met leerlingen en ouders in een schoolklimaat waarin leerlingen zelf doen wat zelf gedaan kan worden. Een prettige, rustige werksfeer is hierbij een voorwaarde. Met klassenvergaderingen en het samen zoeken naar oplossingen betrekken wij de leerlingen hierbij, zodat wij ons samen verantwoordelijk voelen voor een goed en prettig schoolklimaat. Bij het toepassen van de zeven gewoonten zijn wij een voorbeeld voor de leerlingen. Wij ondersteunen de leerlingen op coachende wijze en begeleiden leerlingen om door de leerkuil heen te gaan. Wij leren de leerlingen te reflecteren met doelen en succescriteria.</p>	De ontwikkeling en kwaliteit wordt gecoördineerd door de leerwerkgroep schoolklimaat. Zij stemmen dit af met het leerlingpanel. Samen zetten zij aspecten van het schoolklimaat op de agenda's van de klassenvergaderingen en hebben leerlingen inbreng bij het 'zelf doen wat zelf gedaan kan worden.' Medewerkers en ouders tonen voorbeeldgedrag.	Leerlingen, medewerkers en ouders hebben hart voor elkaar. Zij doen het goede, ook als niemand kijkt. Ouders worden actief betrokken bij de pedagogische aanpak. Leerlingen worden begeleid bij het 'zelf doen wat zelf gedaan kan worden.' Medewerkers en ouders tonen voorbeeldgedrag.	In het taakbeleid worden uren gefaciliteerd voor de contactpersoon van het leerlingpanel, anti-pestcoördinator en vertrouwenscontactpersoon. Deelnemers van eenleerwerkgroep krijgen hiervoor 40 uur.	Nieuwe medewerkers nemen aan het begin van het schooljaar deel aan een starttraining 'The Leader in Me' en het werken met de 7 gewoonten. Medewerkers verbeterden hun vaardigheden m.b.t. het voeren van klassenvergaderingen waarbij iedereen een aandeel heeft en verschillen worden gewaardeerd. Hierbij wordt de taal van de 7 gewoonten geïntegreerd.	Leerlingen, ouders en medewerkers dragen bij aan een prettig schoolklimaat. De taal en cultuur van de zeven gewoonten zijn voelbaar en zichtbaar en verschillen worden gewaardeerd.
Wat zijn onze didactische uitgangspunten?	<p>Metacognitie vindt plaats in een authentieke en betekenisvolle omgeving</p> <p>Wij werken groepsdoorbrekend in bouwunits. Kinderen spelen en leren in de onderbouw in verschillende samenstellingen in spelsituaties. Kinderen ontwikkelen zich met de 3 v's (verkennen, verbinden en verrijken) waarbij zij welbevinden ervaren en betrokken zijn. In de midden- en bovenbouw worden de basisvakken rekenen, taal en spelling in leerdomeinen groepsdoorbrekend aangeboden in kleine groepen op betrokkenheidsniveau. Onze instructies en begeleiding zijn doelgericht, duidelijk en gepersonaliseerd op basis van de leerlijn, waarbij wij steeds op zoek zijn naar hoe wij het verschil kunnen maken. De medewerkers begeleiden kinderen op coachende wijze. Wij leren kinderen dat leren een proces is van vallen en opstaan. Fouten maken wordt gewaardeerd als onderdeel van het leerproces. Leerlingen kennen de werkwijze van de leerkuil en leren zichzelf te herkennen in de verschillende fases hiervan. Wij weten hoe het brein van kinderen werkt. (Coöperatieve) werkvormen zijn een middel om de betrokkenheid te vergroten en aan te sluiten bij de werking van het brein bij kinderen. Zo zijn kinderen steeds beter in staat om invloed te nemen op de wijze waarop zij instructies ontvangen.</p>	Het team heeft de doorgaande leerlijn m.b.t. de basisvakken omschreven en zij bewaken de uitvoering. De leraren verzorgen de instructies in kleine groepen en geven samen met de leerplein- begeleiders individuele ondersteuning. De bouw teams stemmen per domein de doelen en aanpak af.	De medewerkers handelen kindgericht, waarbij niet de leerstof, maar de ontwikkelijheid leidend is. De medewerkers creëren een leercultuur waarin de leerlingen welbevinden en betrokkenheid ervaren en iedere leerling zich welkom voelt. (Inclusie)	De medewerkers krijgen per deelname aan een leer-werkgroep 40 taakuren per jaar. De bouwen ontvangen een bouwbudget, waarvan zij didactische middelen bestellen. Leerlingen van groep 3 tot en met 8 hebben een Snappet-account en een leerling device.	De leer-werkgroepen doen onderzoek naar de effectiviteit van het didactisch handelen. De leerpleinbegeleiders nemen deel aan het Sarkon-netwerk en hebben 3x per jaar interview op schoolniveau. Bij individuele vraagstukken stemmen de betrokken medewerkers de deskundigheidsbevordering af met de KC.	In de onderbouw werken kinderen aan de doelen zoals omschreven in de periodeplanning. De resultaten voor de basisvakken voldoen aan de school ambities, zoals geformuleerd in de kwaliteitskaart opbrengsten. De kinderen nemen invloed op hun eigen leerproces en de resultaten en reflecteren hierop.
	<p>Leeractiviteiten als startpunt, leerling (mede)eigenaar van proces</p> <p>De leerstof sluit aan bij het betrokkenheidsniveau van leerlingen. Er wordt pas nieuwe leerstof aangeboden, als een kind specifieke vaardigheden van de daaraan voorafgaande basisstrategieën voldoende beheerst. In de onderbouw worden leeractiviteiten thematisch aangeboden door lerend spelen. De leerlingen werken met het aanvankelijke leesproces met een korte periode van het aanleren van letters en leren woorden met inventied spelling. In de midden-bovenbouw hebben technisch en begrijpend lezen en woordenschat veel aandacht. Daarbij is er aandacht voor het automatiseren van taal, lezen en rekenen. Kennis over de wereld wordt op betekenisvolle wijze aangeboden (waar kan thematisch en geïntegreerd), waarbij kinderen technologische middelen toepassen en een onderzoekende houding hebben. Hierbij werken wij samen met bedrijven, musea, Tek-park en andere instanties uit Den Helder. Leerlingen nemen ten minste twee keer per week deel aan een les bewegingsonderwijs aan de hand van de leerlijn bewegen. Bij de vakken van kunst- en cultuureducatie maken kinderen kennis met een breed aanbod van de domeinen beeldend & muziek. Hierbij werken wij intensief samen met Triade, centrum voor cultuureducatie in Den Helder.</p>	In de bouwen wordt steeds per thema / leerdomein afgestemd welke leerstof er aan bod komt voor welke kinderen. De medewerkers onderhouden contacten met partners, zoals Triade en TEK-park. De verschillende lesstof wordt verdeeld over specialisten met vaardigheden en interesses die passen bij het aanbod.	De inclusieve benadering van het onderwijs zorgt ervoor dat medewerkers steeds kijken welk aanbod passend is in welke situatie. Niet de activiteit, maar het doel is leidend. Medewerkers doen dit met wederzijdse afhankelijkheid met de taal en cultuur van de 7 gewoonten.	De medewerkers krijgen per deelname aan een leer-werkgroep 40 taakuren per jaar. De bouwen ontvangen een bouwbudget, waarvan zij didactische middelen bestellen. Daarnaast is er een budget voor cultuur ingezet om medewerkers van Triade in te zetten.	Specialisten verdiepen hun deskundigheid m.b.v. E-wise totaal. Dit wordt gecoördineerd door de KC.	Bij het leerstofaanbod is veel aandacht voor taalontwikkeling, dat wordt geïntegreerd in alle vakken. Het aanbod sluit aan bij het betrokkenheidsniveau van de leerling. Leerlingen leren door te ontdekken en onderzoeken met eigen leerdoelen en onderzoeksvragen. Zij zijn in staat opgedane kennis en vaardigheden toe te passen in school en daarbuiten.

DE ONDERSTEUNENDE PERSPECTIEVEN

Dit ondersteunt ons onderwijs	Strategie	Structuur	Cultuur	Middelen	Mensen	Resultaten
	Waar staat onze school / KC in 2028? Wat is ons scenario?	Hoe organiseren wij dit? Wie heeft welke rol?	Welke kernwaarden passen hierbij? Op welke wijze werken wij aan deze kernwaarden?	Welke middelen zijn er nodig om dit te realiseren?	Welke kennis en vaardigheden zijn nodig? Welke scholing zetten wij in?	Welke zichtbare resultaten hebben wij voor ogen? Hoe meten wij het resultaat?
Hoe organiseren wij het leren?	Leren in een kindcentrum met onderwijs dat dynamisch is georganiseerd	De (bouw)overleggen zijn vooral inhoudelijk en gaan over de ondersteuning en aanpak van leerlingen vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Wij stemmen in deze overleggen de didactische aanpak met elkaar af. Wij maken hierbij gebruik van elkaars talenten en expertise.	Medewerkers van de bouw zijn samen verantwoordelijk voor alle leerlingen van de bouw. Hierbij zijn de medewerkers wederzijds afhankelijk. Kinderen doen zelf wat zelf gedaan kan worden. Wij organiseren ons onderwijs op die wijze, zodat we zoveel mogelijk inclusief onderwijs aanbieden en iedere leerling zich welkom voelt.	De leerwerkgroep kindcentrum wordt gefaciliteerd. Deelnemers krijgen hiervoor 40 uur per jaar.	Medewerkers volgen evt. verdiepende scholing bij E-wise totaal. Daarnaast werken medewerkers samen met andere scholen die groepsdoorbrekend werken om met en van elkaar te leren.	Medewerkers van een bouw-unit nemen samen verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van alle leerlingen in de bouw. De leerlingen leren groepsdoorbrekend, waarbij kinderen voor verschillende vakken instructie ontvangen op betrokkenheidsniveau. De school vormt met de opvang een kindcentrum met een doorlopende ontwikkellijn. Initiatieven van kinderen worden gewaardeerd.
	De leerlingen werken in flexibele samenstellingen aan hun persoonlijke leerdoelen, interesses en talenten. Wij geven instructies in flexibele/wisselende subgroepen op basis van ontwikkeldoelen en de leerlijn. De leerlingen krijgen instructies in kleine groepen . De samenstelling van de instructiegroepen is op basis van een specifiek leerdomein en leerlingen hebben inspraak over de instructiegroep waaraan zij deelnemen. Leerlingen zijn zelf pro-actief bij het plannen van hun week- en dagtaken. Wij werken in een kindcentrum , waarbij onderwijs en opvang met elkaar zijn verbonden. Er is een gemeenschappelijke visie op het jonge kind en waar kan wordt personeel uitgewisseld. Er is structureel afstemming tussen de medewerkers van onderwijs en opvang over aanbod, thema's en organisatie. In het kindcentrum worden zoveel mogelijk gezamenlijke activiteiten georganiseerd: samen waar kan, verschillend waar nodig . Wij werken met de taal en cultuur van de 7 gewoonten , waarbij de autonomie van de leerlingen wordt vergroot, zij zich medeverantwoordelijk voelen voor het eigen leerproces en waarbij leerlingen leren van en met elkaar. Het leerlingpanel en de verschillende leiderschapsrollen hebben inbreng bij de organisatie van ons onderwijs.					
Hoe gaan wij om met verschillen tussen leerlingen?	Inclusieve aanpak met gedeelde verantwoordelijkheid medewerkers / leerlingen	De kwaliteitscoördinator heeft de rol van ondersteuningsregisseur, trendanalist en leer-coördinator. De leerwerkgroep inclusie en kansengelijkheid doet onderzoek en verbeteruggesties om zo inclusief mogelijk onderwijs te creëren. De OB werkt met de opvang aan een inclusieve overgang vve-po. De KC / schoolleider werken samen met het samenwerkingsverband. Het orthoteam van Sarkon adviseert de school.	De medewerkers dragen bij aan een zo inclusief mogelijke cultuur waarin wij werken aan de kansengelijkheid voor iedere leerling. We focussen ons op de kansen in mogelijkheden i.p.v. de beperkingen. Het systeem is ondergeschikt aan de ontwikkeling van de leerling.	De leerwerkgroep inclusie / kansengelijkheid wordt gefaciliteerd. Deelnemers krijgen hiervoor 40 uur per jaar. Een medewerker is specialist hoogbegaafdheid. Lid orthoteam is onderdeel van het ondersteuningsteam. Dit wordt bekostigd uit de bovenschoolse afdracht.	Medewerkers nemen deel aan bijeenkomsten inclusie van het samenwerkingsverband en nemen via het aanbod van E-wise totaal deel aan specifieke scholing dat aansluit bij de onderwijsbehoeften van leerlingen.	Het kindcentrum heeft een zo inclusief mogelijk onderwijs, waarbij leerlingen met talenten en mogelijkheden ruimte hebben om te groeien en de kansengelijkheid wordt vergroot. Leerlingen worden in principe niet verwezen, tenzij de veiligheid structureel niet kan worden gewaarborgd of de ontwikkeling van anderen continu wordt belemmerd. Of het welbevinden van de leerling een grote rol speelt in de doorlopende ontwikkellijn.
	In ons dagelijks handelen werken wij zo inclusief mogelijk , waarbij ieder kind de kansen optimaal benut. Dit betekent dat wij rekening houden met ieder zijn of haar talenten en mogelijkheden en daarbij hoge verwachtingen stellen . Wij zetten kennis en vaardigheden in die de kansengelijkheid en de effectiviteit van het onderwijs vergroten. Wij integreren zoveel mogelijk de persoonlijke onderwijsbehoeften in onze dagelijkse organisatie, waarbij wij werken in kleine instructiegroepen. Wij gebruiken een coachende taal die gericht is op groei en ontwikkeling. Wij geven taakgerichte feedback. Wij voeren regelmatig individuele groeigesprekken en maken afspraken over de ondersteuning. Wij leren de leerlingen hun eigen leervragen / ondersteuningsbehoefte formuleren. Wij differentiëren in de onderbouw door een beredeneerd aanbod en spelinterventies van de medewerkers gericht op welbevinden en betrokkenheid . Wij hebben een goed aanbod voor meerkmners. Wij differentiëren met compacten en verrijken. Wij gebruiken hogere orde- en denkvragen.					
Hoe volgen wij de ontwikkeling van de leerlingen?	Dynamisch verzamelen data leerling / medewerkers met bedoeling reflectie en groei	Medewerkers analyseren per bouw de groei van kinderen aan de hand van data, observaties en de dagelijkse praktijk. Basisgroepleraren voeren regelmatig groeigesprekken en organiseren formatieve toetsmomenten. Tijdens studiedagen presenteren de bouwteams de opbrengsten en maken zij bouw overstijgende afspraken.	Medewerkers zien toetsing als middel om van te leren en zicht te hebben op de ontwikkeling van de leerlingen. Zij hebben een onderzoekende houding en geven de voorkeur aan formatieve toetsing. Summatieve toetsen worden alleen gedaan als de data ondersteunend zijn aan de analyse of als er wettelijke verplichtingen zijn.	De school heeft licenties van Snappet, Leerling in beeld en Mijn Rapportfolio.	Mogelijke (verdiepende) scholing formatief toetsen.	De toetsing draagt bij aan de cyclische analyse en evaluatie van het onderwijs en het vergroten van de onderwijsresultaten die voldoen aan de schoolambities.
	Wij hebben een onderzoekende houding en analyseren data / informatie om ons onderwijs te evalueren en ons handelen hierop aan te passen. Wij leren leerlingen om te reflecteren op hun eigen handelen en om de groeimogelijkheden (persoonlijke doelen) in kaart te brengen. Leerlingen leren hun groei te vergelijken met zichzelf (en niet met anderen). Wij brengen doorlopend de groei van kinderen in kaart en doen dit zo veel mogelijk op formatieve wijze . In de onderbouw zijn de observatiesystemen vooral dynamisch (formatief) om ontwikkeling in kaart te brengen, gericht op ontwikkeling, welbevinden en betrokkenheid.					
Hoe wordt de groei van de leerling in beeld gebracht?	Doorlopend portfolio	Een werkgroep van medewerkers uit verschillende bouwen coördineert de organisatie m.b.t. 'Mijn Rapportfolio.' Zij coördineren (bouw- overstijgende) afspraken.	De medewerkers begeleiden de leerlingen bij het zelf doen wat zelf gedaan kan worden en het leren zichtbaar maken. Leerlingen nemen verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces, maken leren zichtbaar en reflecteren op hun handelen.	De school faciliteert de licentie 'Mijn Rapportfolio.' Medewerkers van de werkgroep krijgen hiervoor 20 taakuren. Per bouw is een smartphone beschikbaar waarmee medewerkers / leerlingen foto's / filmpjes maken om toe te voegen aan het digitaal portfolio.	(Nieuwe) medewerkers worden door de werkgroep geschoold om te werken met Mijn Rapportfolio.	Leerlingen vullen samen met de medewerkers 'mijn rapportfolio.' In dit portfolio laten leerlingen zien waar ze trots op zijn en brengen zij hun groei in beeld.
	Wij gebruiken een digitaal portfolio waar wij samen met leerlingen inbreng hebben, de groei in kaart brengen en leerlingen kunnen laten zien waar ze trots op zijn. Het digitale portfolio is volledig geïntegreerd in het dagelijks handelen van medewerkers en leerlingen. We spreken met de leerlingen een aantal vaste momenten af om het portfolio bij te werken. Er is ruimte om ook documenten, foto's of filmpjes toe te voegen. De leerling leert met het portfolio doelen te evalueren (behaald of niet behaald). Wij gebruiken het portfolio als middel bij het voeren van ontwikkelgesprekken leerling - ouders - medewerker. Wij maken met de leerlingen afspraken over de wijze waarop wij successen vieren en met welke frequentie.					

DE STRATEGISCHE PERSPECTIEVEN

Werken in een LEV-cultuur	Strategie	Structuur	Cultuur	Middelen	Mensen	Resultaten
	Waar staat onze school / KC in 2028? Wat is ons scenario?	Hoe organiseren wij dit? Wie heeft welke rol?	Welke kernwaarden passen hierbij? Op welke wijze werken wij aan deze kernwaarden?	Welke middelen zijn er nodig om dit te realiseren?	Welke kennis en vaardigheden zijn nodig? Welke scholing zetten wij in?	Welke zichtbare resultaten hebben wij voor ogen? Hoe meten wij het resultaat?
Hoe werken wij in een professionele cultuur?	Werken en leren in wederzijdse afhankelijkheid	Wij passen de gesprekken-cyclus van Sarkon toe, waarbij wij leren met onze persoonlijke leerdoelen die aansluiten bij de schooldoelstellingen. Wij voelen ons verantwoordelijk voor de ontwikkeling van onszelf en de leergroep. Wij benutten het scholingsaanbod van o.a. E-wise-totaal. Wij leren en werken met een onderzoekende houding in leer-werkgroepen. Mentoren en schoolleiders begeleiden studenten.	Wij zijn met onze expertise inspirerend voor anderen. Wij nemen besluiten op basis van onderzoek, data, ervaring en inzichten. Wij nemen duurzame besluiten met het lerende kind voor ogen.	Medewerkers die deelnemen aan (bovenschoolse) plg's / netwerken worden in het taakbeleid gefaciliteerd. Het aanbod van E-wise wordt bekostigd uit de boven- schoolse afdracht. De fysieke trainingen worden bekostigd uit het scholingsbudget. Daarnaast is er jaarlijks een bedrag begroot voor teamscholing. De schoolopleider wordt bekostigd uit de bovenschoolse afdracht.	Nieuwe medewerkers volgen de basistraining 7 gewoonten. Na de startende fase volgen de medewerkers een mentorentraining. Startende medewerkers nemen deel aan het traject startende leraar van Sarkon. De schoolleiding / schoolopleider nemen deel aan bijeenkomsten van 'Samen Opleiden Noord-Holland.'	De taal en cultuur van de 7 gewoonten is zichtbaar in het gedrag van leerlingen, medewerkers en ouders. De medewerkers werken in wederzijdse afhankelijkheid en benutten met elkaar de professionele autonomie. De medewerkers werken aan de persoonlijke leerdoelen met de gesprekkencyclus van Sarkon. De medewerkers beoordelen de tevredenheidspeiling ten minste met een 8.
	Met de taal en cultuur van de 7 gewoonten werken wij in een leiderschapscultuur waarin leerlingen, ouders en medewerkers (zelf)leiderschap tonen, zichzelf richting geven en goed samenwerken. Door het werken in een cultuur van wederzijdse afhankelijkheid leren de medewerkers van en met elkaar leren en delen verantwoordelijkheden delen. Wij benutten hierbij de winnaarsdriehoek : wij coachen en ondersteunen elkaar, wij zijn pro-actief en wij stellen ons open op; wij zijn eerlijk en delen verantwoordelijkheden. Wij bundelen onze krachten met elkaar en met die van leerlingen, ouders en de omgeving. Wij tonen moed om nieuwe inzichten toe te passen en durven fouten te maken om van te leren. Wij zijn samen verantwoordelijk voor een goede werksfeer op school / kindcentrum, waarbij we lastige zaken bespreekbaar maken. De professionele leiderschapscultuur draagt bij aan de doelen van de school / kindcentrum. Wij nemen onze professionele ruimte en maken met elkaar autonome keuzes die aansluiten bij de doelen. Wij zijn onderdeel van een kindcentrum en wij werken samen met de kinderopvang aan de ontwikkeling van kinderen van 0-12 jaar. De school is een opleidingschool waarbij studenten welkom zijn en op professionele wijze worden begeleid.					
Hoe tonen wij onderwijskundig leiderschap?	Horizontaal leiderschap met zelfsturende teams	Het kernteam (schoolleider, teamleiders en de kwaliteits-coördinator) coördineert het onderwijsbeleid en de facilitaire zaken. De medewerkers van de bouwunits zijn samen verantwoordelijk voor het onderwijs aan alle leerlingen van de bouw. Zij maken onderwijskundige keuzes en stemmen de pedagogische en didactische aanpak af.	Wij werken in een leiderschapscultuur met de taal en cultuur van de zeven gewoonten. We werken in wederzijdse afhankelijkheid wat bijdraagt aan de samenwerking en het realiseren van onze doelen.	De begeleiding van leerteams bij de gesprekkencyclus van Sarkon wordt gefaciliteerd. Dit wordt bekostigd uit de bovenschoolse afdracht.	De leerteams krijgen begeleiding van de leerteams bij het optimaliseren van de gesprekkencyclus.	De medewerkers werken in een leiderschapscultuur waarin zij een voorbeeld zijn voor elkaar en anderen. De medewerkers werken in wederzijdse afhankelijkheid en benutten met elkaar de professionele autonomie.
	Wij delen leiderschap en verantwoordelijkheden op horizontale wijze. De bouwteams hebben professionele ruimte om onderwijskundige keuzes te maken die passen bij de doelen en de werkwijze van de school / kindcentrum. Bij de besluitvorming hebben we steeds het lerende kind voor ogen en is het langetermijndenken leidend. Wij nemen beslissingen op basis van data, expertise en onderzoek. Wij betrekken leerlingen / ouders bij de besluitvorming en onze onderwijskundige evaluatie.					
Hoe werken wij aan de kwaliteit van het onderwijs?	Focus op het leerpotentieel met interprofessionele samenwerking en feedback van de leerlingen	Wij werken met het kwaliteitskader van Sarkon. Wij werken met de 'tandem'-schoolleider en kwaliteitscoördinator (KC) die met ons een onderzoekend verbetercultuur creëert. De KC werkt vanuit de rollen; ondersteuningsregisseur, trendanalist en leer-coördinator. Wij werken in leerwerkgroepen op school en nemen deel aan bovenschoolse netwerken/plg's.	Wij werken in een leiderschapscultuur met de taal en cultuur van de zeven gewoonten. Door wederzijdse afhankelijkheid werken wij met de focus op de kwaliteit van het onderwijs, waarbij wij de kansen van leerlingen vergroten.	Studiedagen staan in het teken van de kwaliteit van het onderwijs. Jaarlijks wordt tevredenheidspeilingen Vensters PO uitgevoerd. Ten minste een keer per vier jaar wordt de school geïnspecteerd door het auditteam van Sarkon. Voor de analyses van de opbrengsten heeft de school een licentie van leerling in beeld en Snappet.	De kwaliteitscoördinator / schoolleider is geschoold en werkt met het KC- en directieteam aan de deskundigheidsbevordering.	De kwaliteitszorg is gericht op het professioneel handelen van medewerkers om de kansen van leerlingen te optimaliseren. De school informeert ouders en belanghebbenden op transparante wijze over de onderwijsontwikkeling en -kwaliteit. De doelen uit het schoolplan en jaarplannen worden behaald.
	Er is sprake van kindgerichte kwaliteitszorg (preventief, collectief leren, co-teaching, leergesprekken, procesgericht enzovoort). Wij werken cyclisch aan de onderwijskwaliteit. Wij organiseren feedback van de leerlingen en betrekken de leerlingen bij de verbetering van het onderwijs. De leer-werkgroepen inspireren leerlingen, ouders en medewerkers. Zij doen onderzoek. Zij monitoren de kwaliteit van de onderwijsontwikkeling. Er zijn vier leer-werkgroepen <i>Schoolklimaat en (zelf)leiderschap</i> (burgerschap & persoonsvorming), <i>Inclusie en kansengelijkheid</i> (didactisch handelen, differentiatie en ontwikkellijnen) <i>Vaardig vooruit</i> (toekomstgerichtheid en digitale geletterdheid) en <i>kindcentrum</i> (doorgaande lijn vve-po en rijke schooldag). De deskundigheidsbevordering sluit aan bij de onderwijsvisie en de kwaliteit van de school. De afstemming tussen de leer-werkgroepen op school vindt plaats in het kartrekkersoverleg . De medewerkers zijn transparant over de kwaliteit van het onderwijs naar ouders, MR, schoolbestuur, onderwijspartners en andere belanghebbenden.					
Hoe werken wij samen met ouders?	Educatief partnerschap met leerlingen en ouders	We bespreken met ouders tijdens startgesprek- ken hoe wij dit partnerschap vormgeven. We differentiëren in frequentie van gesprekken, concrete afspraken en onder- werpen. Hierbij is de ontwik- kelbehoefte van de leerling leidend. De leerlingen zijn aanwezig bij ontwikkelge- sprekken. Het leerlingpanel heeft regelmatig afstemming met het kernteam.	Wij laten zien dat wij goed samenwerken. We praten 'met' elkaar i.p.v. over elkaar. Wij communiceren transparant. Dit betekent dat wij en de ouders open en eerlijk zijn over gedachten, gevoelens, zonder iets achter te houden.	De school heeft een abonnement bij Ziber-education (Kwieb app) en een licentie Mijn Rapportfolio. Het leerlingpanel krijgt een jaarlijks budget van € 250,-. Jaarlijks wordt de oudertevredenheidspeiling uitgevoerd van vensters PO.	Medewerkers verdiepen zich door literatuur en scholing in dit onderwerp. Startende leraren volgen scholing in het voeren van ouder- kindgesprekken.	School en ouders werken samen als educatief partner, met het gemeenschappelijk doel voor ogen; de ontwikkeling van het kind. Ouders zijn tevreden over de school. Dit resultaat is zichtbaar in de oudertevredenheids- peiling, waar de ouders de school gemiddeld ten minste beoordelen met een 8.
	Ouders en de medewerkers van De Windwijzer werken op een gelijkwaardige wijze samen met als gemeenschappelijk doel: de optimale ontwikkeling van het lerende kind. School en ouders betrekken de leerling zoveel mogelijk bij deze samenwerking. Ouders, leerlingen en medewerkers zijn proactief, stemmen wederzijdse verwachtingen af en delen de informatie die van belang is voor de ontwikkeling van de leerling. De school is transparant over ontwikkelingen, doelstellingen en resultaten van het onderwijs. De stem van de leerling en de ouder telt mee bij de schoolontwikkelingen en het schoolbeleid. Denk hierbij (naast de medezeggenschapsraad) aan inbreng-momenten, enquêtes of het actief verzamelen van suggesties. Het leerlingpanel De denkt mee over de ontwikkelingen op school / kindcentrum.					

Werken aan doelen uit het kwaliteitskader met leer-werkgroepen

De onderwijskwaliteit op Sarkonscholen wordt in kaart gebracht met behulp van het kwaliteitskader. Hierin staat beschreven wat de minimale eisen en ambities zijn, die het schoolbestuur Sarkon stelt aan het onderwijs. Het onderwijsteam van De Windwijzer heeft aan de hand van dit kader de koers voor de komende vier jaar uitgezet. In dit document staat de uitwerking van de onderwijsperspectieven van het kwaliteitskader, aangevuld met de bouwstenen voor groei (Knoster). Aan de hand van onze doelen, werken wij in professionele leer-werkgroepen aan het verbeteren en borgen van de onderwijskwaliteit. De professionele leer-werkgroepen inspireren leerlingen, ouders en medewerkers. Zij doen onderzoek en monitoren de kwaliteit van de onderwijsontwikkeling. Wij werken met vier professionele leer-werkgroepen die zijn gekoppeld aan de (hoofd)doelen uit de schoolkoers 2024-2028:

Schoolklimaat en(zelf)leiderschap

De persoonsvorming en de brede ontwikkeling zijn voor ons de basis voor het kindgerichte onderwijs. Wij hebben een gemeenschappelijke pedagogische aanpak, waarbij wij kinderen op coachende wijze benaderen. De kinderen geven zichzelf richting met behulp van The Leader in Me. Met een gemeenschappelijke taal en

cultuur creëren wij een prettig schoolklimaat, waarin kinderen op effectieve wijze leren van en met elkaar.

Inclusie en kansengelijkheid

Wij vergroten het inclusief onderwijs en creëren kansengelijkheid voor kinderen door middel van dynamisch georganiseerd onderwijs. De leerstof sluit aan bij het betrokkenheidsniveau van het kind, waarbij kinderen (mede)eigenaar zijn van het leerproces. De kinderen kennen de werkwijze van de leerkuil en leren zichzelf te herkennen in de verschillende fases hiervan. Wij weten hoe het brein van kinderen werkt. (Coöperatieve) werkvormen zijn een middel om de betrokkenheid te vergroten en aan te sluiten bij de werking van het brein bij kinderen.

Onze instructies en begeleiding zijn doelgericht, duidelijk en gepersonaliseerd op basis van de leerlijn. Onze ondersteuning is zo inclusief mogelijk, waarbij leerlingen zelf keuzes maken en wij educatief partner zijn met ouders. Wij verzamelen op dynamische wijze data met reflectie en groei als bedoeling. Wij brengen samen met de kinderen de groei in kaart met behulp van een digitaal portfolio, waarin kinderen kunnen laten zien waar zij trots op zijn.

Vaardig vooruit

Kennis over de wereld wordt op betekenisvolle wijze aangeboden (waar kan thematisch en geïntegreerd), waarbij kinderen technologische middelen toepassen en een onderzoekende houding hebben. Hierbij werken wij samen met bedrijven, musea, Tek-park en andere instanties in Den Helder. Kinderen vergroten hun digitale geletterdheid met doelgerichte activiteiten die zo veel mogelijk zijn geïntegreerd in het onderwijsaanbod. Kinderen leren hierbij digitaal samenleven en de manier waarop mensen in de digitale wereld met elkaar omgaan. Het doel hiervan is om ervoor te zorgen dat iedereen in de digitale wereld kan meedoen, zich betrokken voelt en er veilig gebruik van kan maken.

Kindcentrum

Wij werken in een kindcentrum, waarbij onderwijs en opvang met elkaar zijn verbonden. Er is een gemeenschappelijke visie op het jonge kind en waar kan wordt personeel uitgewisseld. Er is structureel afstemming tussen de medewerkers van onderwijs en opvang over aanbod, thema's en organisatie. In het kindcentrum worden zoveel mogelijk gezamenlijke activiteiten georganiseerd: samen waar kan, verschillend waar nodig.



Bouwstenen voor groei (Knoster)

Hoe wordt het schoolplan een succes? Aan welke voorwaarden moet dan worden voldaan? Model Knoster kan hier een kapstok voor zijn. Volgens model Knoster zijn er 6 elementen die in balans moeten zijn wil je als organisatie in staat zijn te veranderen en verbeteren:

Strategie: Duidelijkheid over missie, visie, strategie en vertaling hiervan naar de afdelingen en medewerkers. Is de strategie bij de medewerkers niet bekend, dan is voor hen niet duidelijk welke visie er achter de veranderingen zit en welke samenhang er is tussen de verschillende verandertrajecten. Er zal verwarring ontstaan: “waarom zouden we dit doen?”

Structuur: Het aandachtsgebied structuur gaat het over de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de ‘spelers’ in het veld. Ontbreekt de structuur in een organisatie, dan is er geen sprake van beheersing en besturing. Alles gebeurt dan ad-hoc en chaotisch.

Cultuur: Het aandachtsgebied cultuur gaat over de vraag hoe managers, personeelsleden, betrokkenen met elkaar omgaan. Het gaat over respect, vertrouwen, waardering, samenwerking en aanspreken. **Middelen:** Het aandachtsgebied middelen gaat over een breed scala van alle ‘overige’ resources, te weten: financieel management (geld), informatiemanagement (ICT), facility management (huisvesting, materiaal, secretariaat, beveiliging,

catering) en communicatiemanagement. In hoeverre zijn de middelen voldoende om mensen te ondersteunen in hun werk, opdat ze hun werk goed kunnen uitvoeren?

Mensen: Het aandachtsgebied mensen gaat in hoofdzaak over het managen van de competenties (kennis-en vaardigheden). Daarbij wordt gebruik gemaakt van twee invalshoeken: de ontwikkeling en borging van kennis en vaardigheden van een organisatie en de persoonlijke (loopbaan)ontwikkeling van de medewerker zelf.

Resultaten: Het aandachtsgebied resultaten gaat over het rendement van de activiteiten. Uitgangspunt is daarbij doorgaans het ‘van buiten naar binnen’ kijken. Als aan een van deze elementen niet wordt voldaan zal dat op zeker moment tot problemen leiden omdat de noodzakelijke voorwaarden voor verbetering afwezig zijn (zie Knostermodel hiernaast).

	+	Structuur Processen & organisatie	+	Cultuur Leiderschap & basiswaarden	+	Mensen Competenties Vaardigheden	+	Middelen ICT, geld & faciliteiten	+	Resultaten Producten & effecten	=	Verwarring Geen samenhang & visie
Strategie Scenario's & architectuur	+		+	Cultuur Leiderschap & basiswaarden	+	Mensen Competenties Vaardigheden	+	Middelen ICT, geld & faciliteiten	+	Resultaten Producten & effecten	=	Chaos Geen besturing & beheersing
Strategie Scenario's & architectuur	+	Structuur Processen & organisatie	+		+	Mensen Competenties Vaardigheden	+	Middelen ICT, geld & faciliteiten	+	Resultaten Producten & effecten	=	Weerstand Geen binding
Strategie Scenario's & architectuur	+	Structuur Processen & organisatie	+	Cultuur Leiderschap & basiswaarden	+		+	Middelen ICT, geld & faciliteiten	+	Resultaten Producten & effecten	=	Ongestheid Geen vaardigheden
Strategie Scenario's & architectuur	+	Structuur Processen & organisatie	+	Cultuur Leiderschap & basiswaarden	+	Mensen Competenties Vaardigheden	+		+	Resultaten Producten & effecten	=	Frustratie Geen voorzieningen
Strategie Scenario's & architectuur	+	Structuur Processen & organisatie	+	Cultuur Leiderschap & basiswaarden	+	Mensen Competenties Vaardigheden	+	Middelen ICT, geld & faciliteiten	+		=	Nutteloosheid Geen toegevoegde waarde
Strategie Scenario's & architectuur	+	Structuur Processen & organisatie	+	Cultuur Leiderschap & basiswaarden	+	Mensen Competenties Vaardigheden	+	Middelen ICT, geld & faciliteiten	+	Resultaten Producten & effecten	=	GROEI & VERANDERING



Personeelsbeleid bij Sarkon

Binnen Sarkon wordt het HR beleid vanuit het strategisch perspectief op stichtingsniveau vormgegeven waarbij het uitgangspunt horizontaal organiseren is. Horizontaal organiseren betekent meer autonomie, verantwoordelijkheid, ruimte en vertrouwen voor onze professionals en dat is de rode draad in de ontwikkeling van HR beleid. De verantwoordelijkheden worden zo dicht mogelijk bij de expertise en het primaire proces in de organisatie neergelegd. Autonomie is een essentiële voorwaarde voor professionele ontwikkeling. De hieronder beschreven invulling van het HR beleid geldt voor alle scholen van de Sarkon. Benoemingen vinden plaats bij de stichting, alle medewerkers hebben een bestuursaanstelling.

Opleiden en professionalisering

Op basis van de strategische koers: leren met LEV geeft Sarkon richting aan toekomstige ontwikkelingen binnen het onderwijs. Sarkon is een leerplek voor het leven, waar zowel de kinderen als de medewerkers zich op eigen wijze kunnen ontwikkelen. Leren met LEV betekent dat we alle leerlingen meer ruimte en autonomie willen geven en daarmee ook meer verantwoordelijkheid in hun leerproces. En als dat het uitgangspunt is, dan willen we die ruimte en autonomie ook aan onze medewerkers geven. Sarkon stimuleert een werk- en leeromgeving waarin de medewerkers worden uitgedaagd om het beste uit zichzelf te halen en bij te dragen aan de ambities van Sarkon. Wij bevorderen een cultuur waarin leren centraal staat en onze medewerkers op eigen wijze leren, in verbinding staan met elkaar en met vertrouwen experimenteren, reflecteren en ontwikkelen. Alle medewerkers worden aangemoedigd om voortdurend nieuwe kennis en vaardigheden op te doen, zodat ze zich blijven ontwikkelen en ontwikkelen als professionals.

Daarnaast hebben wij de ambitie om een breed scala aan mogelijkheden tot professionele ontwikkeling te bieden aan onze medewerkers. Wij streven ernaar om een relevant en hoogwaardig scholingsaanbod te verzorgen, variërend van trainingen en workshops tot opleidingen en coaching. Hierdoor kunnen medewerkers hun expertise vergroten en zich specialiseren in specifieke gebieden binnen het onderwijs.

Onderhouden bekwaamheid

Alle medewerkers van de school die werkzaamheden verrichten in het onderwijs hebben de vereiste bevoegdheden voor de werkzaamheden die ze verrichten. Zij onderhouden hun bekwaamheid door het volgen van individuele- en teamscholing. Binnen Sarkon vindt professionele ontwikkeling altijd plaats in relatie tot teamontwikkeling en de kwaliteitsontwikkeling van de school. Persoonlijke ontwikkeling en opleiden maken deel uit van de gesprekkencyclus en met het team wordt jaarlijks, afhankelijk van de ontwikkeling waar de school mee bezig is en bepaald welke teamscholing gevolgd wordt.

Startende leraren

Sarkon is een organisatie die zich inzet voor de kwalitatieve ontwikkeling van al onze medewerkers, zo ook onze startende leraren. Met de startende leraar wordt bedoeld de leraar die opleidingsbekwaam is en net begonnen is met een carrière in het onderwijs en vaak nog relatief weinig ervaring heeft. We erkennen het belang van goede begeleiding, ondersteuning en coaching in het werkveld en zijn vastbesloten om deze medewerkers de best mogelijke begeleiding en ondersteuning te bieden.

De LEV- koers vormt het fundament van ons beleid en richt zich op het stimuleren van leer- en ontwikkelmogelijkheden, ook voor de startende leerkrachten, waarbij we uitgaan van hun individuele

behoefte en talenten. Onze LEV koers biedt richtlijnen voor het creëren van een ondersteunende en uitdagende leeromgeving, waarin de starters hun potentieel kunnen ontplooiën en zich kunnen voorbereiden en doorontwikkelen op een succesvolle loopbaan binnen het onderwijs.

Opleiden van studenten

Samen met 6 andere besturen uit de kop van Noord-Holland nemen wij samen met de IPABO (en vanaf het schooljaar 2024-2025 met de PABO van Inholland) de verantwoordelijkheid voor het opleiden van studenten waarbij de nadruk ligt op samenwerken, samen opleiden en het samenbrengen van de theorie en praktijk in de onderwijswereld. Vanuit de visie een leven lang leren leveren wij op deze wijze een bijdrage aan de ontwikkelingen van aankomende leerkrachten. Wij vormen een professionele leergemeenschap waarbinnen wij samen met de IPABO toekomstige collega's opleiden. Wij bieden stagiaires van de PABO-opleiding niet alleen de gelegenheid om ervaring op te doen, maar dragen bij aan hun ontwikkeling op het gebied van pedagogische en didactische vaardigheden en aan hun onderzoekende leer- en beroepshouding.

Vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Binnen Sarkon is geen sprake van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in de functie van directeur. Bij benoeming van nieuwe directeuren wordt gestreefd naar een evenwichtige verdeling van mannen en vrouwen.

Maatregelen met betrekking tot personeel die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van onderwijskundig beleid

Binnen de school is aandacht voor de kwaliteit van pedagogisch en didactisch handelen in relatie tot het onderwijskundig beleid. De



directeur en de KC-er vormen hier samen met de andere experts de spil in. Hierdoor ontstaat een organisatiestructuur waarbij de medewerker die expert is zoals de rekencoördinator, de

taalcoördinator of de hoogbegaafdheid coördinator, leiding kan nemen in het team op dat onderwerp. Met het schoolteam wordt gesproken over onderwijskundig beleid, didactisch handelen, de

kwaliteit van het onderwijs en het pedagogisch handelen in het kader van de inrichting en voortdurende kwaliteitsontwikkeling van ons inclusief onderwijs.

